



LETTRE D'INFORMATION SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ALLEMANDE

LETTRE ALLEMAGNE

DROIT DES AFFAIRES	2
1. COVID-19 : Transport routier	2
2. Rétractation d'un contrat de crédit conclu à distance	2
3. Acceptation de publicité téléphonique et d'utilisation de Cookies	2
DROIT DU TRAVAIL	3
1. COVID-19 : Nouvelles règles relatives au chômage partiel en Allemagne	3
2. COVID-19 : Adoption du programme SURE pour soutenir les Etats membres en crise	4
3. COVID-19 : Sécurité au travail en temps de crise	4
4. COVID-19 : Homeoffice et assurance accident	5
5. COVID-19 : Modifications de la Loi relative au temps du travail	6
6. COVID-19 : Réunions du comité d'entreprise par vidéo-conférence	7
7. COVID-19 : Extension de la durée de l'allocation au chômage	7
IMMOBILIER/DROIT DU BAIL	7
1. Prolongation des règles relatives à la limitation des loyers d'habitation à Berlin	7
2. Répartition du courtage immobilier	7
3. COVID-19 : Sursis d'exécution	7
COVID-19 : AIDES FINANCIÈRES	8
1. Aides Étatiques	8
2. Indemnités pour garde d'enfants	8
3. Flexibilité relative aux allocations parentales	9
4. Baisse temporaire de la TVA	9

DROIT DES AFFAIRES

1. COVID-19 : Transport routier

Ensemble avec les Länder allemands, le Ministère fédéral du transport a pris des mesures destinées à sécuriser la livraison de produits alimentaires et médicaux :

- L'interdiction pour les camions de rouler le dimanche a été assouplie. Puisqu'il s'agit d'une matière réglée au niveau régional, il faudra se renseigner auprès de la région (Land) concernée pour savoir si et pour quel type de marchandises un camion peut rouler le dimanche.

- La réglementation relative aux temps de pause pour les chauffeurs de camions qui avait été assouplie et de nouveau pleinement en vigueur, les exceptions n'étant plus applicables.

- Les aires de repos out au long des autoroutes doivent assurer l'alimentation et l'approvisionnement et des soins pour les chauffeurs de camion (nourriture, toilettes, douches). Lorsqu'une aire ne propose pas d'installations sanitaires, ont été mis en place des containers eau/toilettes.

- Les règles relatives au cabotage sont restées inchangées à la suite d'un accord national avec les syndicats de sociétés de transport qui est destiné à assurer l'approvisionnement de la population sans faire recours à des prestations de sociétés de transport étrangères ; du coup, toute contravention à l'interdiction de cabotage sera sanctionnée.

- Les règles relatives à la formation obligatoire des chauffeurs de camion sont actuellement assouplies ; ainsi, le fait de faire recours à des chauffeurs ne possédant pas de la qualification de chauffeur professionnel (clé „95“) n'est actuellement pas sanctionné.

L'ensemble des exceptions en vigueur au 06.04.2020 se trouvent sous

https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Sonstige/Uebersicht_Ausnahmeregelungen_Covid19.pdf?__blob=publicationFile.

2. Rétractation d'un contrat de crédit conclu à distance

Par arrêt du 04.06.2020, la CJUE a jugé qu'un consommateur qui exerce son droit de rétractation concernant un contrat de crédit conclu à distance avec un fournisseur, a le droit d'obtenir de ce fournisseur, sous réserve des sommes qu'il est lui-même tenu d'acquitter auprès de ce dernier, le remboursement du capital et des intérêts payés en exécution de ce contrat, mais non pas une indemnité de jouissance de ce capital et de ces intérêts (C-301/18).

Dans cette affaire, un consommateur avait conclu un contrat de crédit à distance dont il a déclaré la rétractation peu de temps après. Par sa demande de remboursement des échéances payées à la banque, il avait également demandé une indemnité de jouissance de ce capital dont il aurait pu obtenir des intérêts ailleurs. Sur demande préjudicielle, cette demande a été rejetée par la CJUE sur la base de son interprétation de l'article 7, paragraphe 4, de la directive 2002/65/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, concernant la commercialisation à distance de services financiers auprès des consommateurs.

3. Acceptation de publicité téléphonique et d'utilisation de Cookies

Suite à l'arrêt de la CJUE du 01.10.2019 (C-673/17), rendu sur question préjudicielle de la Cour fédérale de justice (BGH), celle-ci a maintenant rendu sa décision le 28.05.2020 (I ZR 7/16) relatif au consentement à la publicité téléphonique et à l'utilisation de cookies.

La Cour retient que le consentement à la publicité par téléphone doit être donné "en connaissance de cause" au sens de l'article 2, point h) de la directive 95/46/CE, ce qui exige que le consommateur sache que sa déclaration est un accord et à quoi il se rapporte. Il doit connaître les produits ou services et les entreprises qui les proposent. Cela faisait défaut dans le litige à la base de l'arrêt parce que le formulaire de déclaration de consentement visait à confronter le consommateur à un processus élaboré de sélection des sociétés partenaires d'une liste dont la complexité avait pour but d'inciter le consommateur à s'abstenir de cette sélection et de laisser la défenderesse choisir le partenaire publicitaire. La Cour a jugé qu'en l'absence de connaissance du contenu de la liste et sans exercer le droit de sélection, le consommateur ne connaissait pas les produits ou services auxquels se rapporte son consentement, il n'y a donc pas eu de consentement valable. À partir du 25.05.2018, les conditions du consentement se déterminent selon l'article 4 du RGPD, sans que cela comporte des changements sur le fond.

En ce qui concerne le consentement au stockage des cookies, le consentement n'est pas valablement donné lorsque le stockage d'informations ou l'accès à des informations déjà stockées dans l'équipement terminal de l'utilisateur d'un site Internet, par l'intermédiaire de cookies, est autorisé au moyen d'une case cochée par défaut que cet utilisateur doit décocher pour refuser de donner son consentement. Une telle pré-sélection était incompatible selon l'article 307 (2) n° 1 BGB avec les principes essentiels de l'article 15 (3) phrase 1 TMG. L'entrée en vigueur du RGPD le 25.05.2018 n'a rien changé par rapport à cette situation.

* * *

DROIT DU TRAVAIL

1. COVID-19 : Nouvelles règles relatives au chômage partiel en Allemagne

Une loi du 14.03.2020 a facilité l'accès des entreprises touchées par la crise du COVID-19 aux subventions de chômage partiel.

Les entreprises en difficultés ont droit à des subventions publiques en cas de chômage partiel temporaire de leur personnel, pour éviter des licenciements en cas de fermeture temporaire totale ou partielle.

L'accès aux subventions est désormais et jusqu'au 31.12.2021 soumis aux conditions suivantes :

- Auront droit à la subvention les entreprises avec au moins un salarié et où au moins 10% des salariés sont concernés par une perte de salaire (=réduction de leur temps de travail) d'au moins 10%. Cette réduction peut aller jusqu'à 100%.
- L'introduction du chômage partiel et d'une réduction correspondante des salaires nécessite soit
 - o une stipulation expresse dans une convention collective ou
 - o une convention d'entreprise (signée avec le Conseil d'entreprise) ou, en l'absence de convention collective ou de Comité d'entreprise,
 - o un accord individuel avec chaque salarié sur la réduction de son temps de travail et de son salaire.
- La réduction du temps de travail doit être signalée préalablement au Pôle emploi (Agentur für Arbeit) localement compétent.
- L'employeur doit également faire une demande auprès de ce Pôle emploi pour obtenir la subvention du chômage partiel.

- La subvention est calculée individuellement pour chaque salarié éligible sur la base de son salaire net forfaitisé. La différence nette entre 100% de son salaire net et le salaire au prorata de la réduction du temps de travail est prise en charge par le Pôle emploi à hauteur de 60% pour un salarié sans enfant à charge, et de 67% pour les salariés avec enfant à charge. A partir du 4^{ème} mois de chômage partiel, l'allocation sera augmentée à 70%/77%, et à partir du 7^{ème} mois de chômage partiel à 80%/87% de la différence de salaire net. Ces augmentations s'appliquent jusqu'au 31.12.2020 à tous les salariés dont le temps de travail est réduit d'au moins 50%.

- La subvention est versée à l'employeur. L'employeur doit calculer le salaire dû au salarié en fonction du temps de travail réduit, ainsi que la subvention de chômage partiel qu'il verse aux salariés et se fait rembourser par le Pôle emploi.

- Le temps de travail réduit ne doit pas être rentré dans un compte temps négatif pour rattraper ultérieurement le temps non travaillé pendant la période de chômage partiel.

- Les intérimaires seront également éligibles au chômage partiel.

- Jusqu'au 31.12.2020, le Pôle emploi prend en charge les cotisations sociales dues par l'employeur de manière forfaitisée.

Du 01.05. au 31.12.2020, tous les salariés en chômage partiel pourront recevoir un salaire complémentaire (p.ex. par un travail secondaire) jusqu'à concurrence de leur salaire mensuel habituel sans réduction de leur allocation de chômage partiel.

2. COVID-19 : Adoption du programme SURE pour soutenir les Etats membres en crise

Le 19.05.2020, le Conseil de l'Union Européenne a adopté un instrument de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage

en situation d'urgence (SURE) pour aider les travailleurs à conserver leur emploi durant la crise.

Cet instrument peut fournir jusqu'à 100 milliards d'EUR de prêts à des conditions favorables aux États membres et permet aux États membres de demander un soutien financier de l'UE pour les aider à financer les augmentations soudaines et très marquées, à partir du 01.02.2020, de leurs dépenses publiques nationales, dues à la mise en place au niveau national de dispositifs de chômage partiel et de mesures similaires, y compris pour les travailleurs indépendants, ou de certaines mesures en matière de santé, en particulier sur le lieu de travail, en réponse à la crise.

Afin de fournir une assistance financière à des conditions favorables aux États membres qui en font la demande, la Commission va lever des fonds sur les marchés internationaux des capitaux au nom de l'UE.

3. COVID-19 : Sécurité au travail en temps de crise

En avril 2020, la Commission européenne, tout comme le Ministère fédéral du Travail, en collaboration avec l'assurance-accidents légale allemande, ont présenté des lignes directrices relatives à la sécurité au travail en période de crise sanitaire du Coronavirus. L'objectif est d'établir un standard de protection contre les infections au sein des entreprises en vue des mesures de protection supplémentaires nécessaires afin d'assurer la plus grande sécurité possible aux salariés qui reprennent leur travail.

Les points clés des recommandations nationales du Ministère fédéral du travail sont

- l'ajout au standard existant des mesures de santé et de sécurité au travail propres à chaque entreprise, qui pourront être adaptées de façon dynamique à l'évolution de la pandémie ;

- l'implication des médecins d'entreprise et des spécialistes de la sécurité au travail et

l'offre de soins de santé au travail supplémentaires, si nécessaire par téléphone, aux salariés ;

- le respect d'une distance de sécurité d'au moins 1,5 mètre au travail, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments et dans les véhicules, et sa mise en œuvre au moyen de barrières, de marquages ou de règles d'accès appropriés ;

- l'organisation des processus de manière à ce que les salariés aient le moins de contact direct possible entre eux, en particulier lors des changements de quarts, de pauses ou de présence au bureau ;

- le fait d'éviter la présence au travail en cas de symptômes caractéristiques de Corona, même lorsqu'ils sont bénins, jusqu'à ce qu'un soupçon ait été clarifié par un médecin ;

- l'assurance d'une protection supplémentaire en cas de contact direct inévitable à travers des écrans de protection et/ou des masques de protection ;

- l'introduction de mesures d'hygiène supplémentaires par la mise à disposition d'installations de lavage ou de distributeurs de désinfectants, l'introduction de courts intervalles de nettoyage pour les pièces communes, les véhicules de fonction, les équipements de travail et d'autres surfaces, le respect obligatoire d'une "étiquette d'éternuement / toux" au travail ;

- la protection des groupes à risques particuliers grâce à des conseils individuels du médecin du travail sur les risques pour la santé liés au travail et la mise en place des mesures de protection individuelle nécessaires ;

- le développement de routines opérationnelles pour la préparation à une pandémie et la coopération avec les autorités sanitaires locales, la nomination d'une personne de contact permanente dans l'entreprise ;

- la communication active sur la priorité de la sécurité et de la santé des salariés.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a également publié des lignes directrices sur la manière d'assurer la santé et la sécurité des salariés au travail. Plus détaillé que les recommandations allemandes, il suggère, entre autres,

- de réduire autant que possible les contacts physiques entre les travailleurs et de limiter les contacts étroits inévitables à moins de 15 minutes,

- de proposer le travail à domicile aux salariés vulnérables tels que des personnes âgées, des personnes atteintes de maladies chroniques, des salariées enceintes ou des salariés avec membres de famille à risque.

Des lignes directrices couvrent les thèmes suivants :

- Évaluation des risques et adoption de mesures appropriées ;

- Implication des salariés ;

- Prise en charge des salariés malades ;

- Planifier et tirer des conséquences pour l'avenir ;

- Rester informé des développements en cours ;

- Informations spécifiques pour des secteurs et professions divers.

4. COVID-19 : Homeoffice et assurance accident

Lorsqu'un salarié effectue son travail depuis son home office, la question se pose de savoir si ce salarié est assuré en cas d'accident.

En règle générale, un salarié est assuré contre les accidents du travail pendant son temps

de travail ainsi que pendant le trajet (direct) au travail et de retour à la maison. Lorsqu'un salarié travaille depuis chez lui, les sphères privées et professionnelles se mêlent et la question se pose de savoir si un accident survenu à la maison est couvert par l'assurance accident professionnelle.

Même si cela paraît extrêmement difficile à réaliser, la jurisprudence distingue bien entre les activités directement liées au travail, et aux activités relatives aux besoins personnels du salarié. Ce n'est que des accidents liés à la première catégorie d'activités qui est couverte, tandis que les accidents survenus lors d'une activité relative aux besoins personnels du salarié (telles que de se faire à manger, d'aller aux toilettes ou de revenir de la crèche à la maison) ne sont pas couvertes par l'assurance accident professionnelle.

5. COVID-19 : Modifications de la Loi relative au temps du travail

Suite à une modification de la Loi relative à la durée du travail du 27.03.2020, le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales a autorisé, par ordonnance du 07.04.2020 et **jusqu'au 30.06.2020**, la prolongation des journées de travail jusqu'à douze heures, dans la mesure où cette prolongation s'avère nécessaire malgré des mesures organisationnelles anticipées, y compris par disposition des heures de travail, par recrutement ou d'autres mesures de gestion des ressources humaines pour assurer le maintien de l'ordre public, des soins de santé et des soins infirmiers, des services publics ou de la fourniture de biens essentiels à la population en raison de l'épidémie de COVID-19. Les heures de travail ne doivent cependant pas dépasser 60 heures par semaine.

Il est également permis de raccourcir le temps de repos de deux heures au maximum, à condition que la période de repos minimale ne soit pas inférieure à neuf heures et que le repos

raccourci soit compensé dans un délai de quatre semaines.

Le travail peut également être étendu au dimanche et aux jours fériés, à condition que le travail ne puisse pas être effectué les jours ouvrables.

Ces exceptions s'appliquent aux activités suivantes :

- Fabrication, emballage, y compris embouteillage, préparation des commandes, livraison aux entrepreneurs, chargement et déchargement et conditionnement
 - o de produits du quotidien,
 - o de produits pharmaceutiques, de dispositifs médicaux et d'autres produits et aides pharmaceutiques,
 - o de produits utilisés pour contenir, combattre et gérer l'épidémie de COVID-19,
 - o de substances, matériaux, conteneurs et matériaux d'emballage nécessaires à la fabrication et au transport des marchandises, moyens et produits mentionnés aux lettres a) à c),
- traitement médical ainsi que soins, soutien et soins aux personnes, y compris l'assistance et les activités auxiliaires,
- services d'urgence et de sauvetage, pompiers et protection civile,
- maintien de la sécurité et de l'ordre publics ainsi que du fonctionnement des tribunaux et des autorités,
- services d'approvisionnement en énergie et en eau ainsi que les services d'élimination des déchets et des eaux usées,
- agriculture et élevage et installations de traitement et de soin des animaux,
- sécurisation des transports d'espèces et de valeur ainsi que garde des installations opérationnelles,

- maintien de la fonctionnalité des réseaux de données et des systèmes informatiques,
- pharmacies et magasins de fournitures médicales pendant les heures d'ouverture autorisées et pour les travaux préparatifs et de suivi nécessaires, ainsi que pour les services de collecte et de livraison dans les pharmacies et les magasins de fournitures médicales.

6. COVID-19 : Réunions du comité d'entreprise par vidéo-conférence

La loi relative aux comités d'entreprises (BetrVG) prévoyait que les réunions des comités d'entreprises devaient être organisées en direct et ne pouvaient ni être remplacées par des vidéo-conférences ni par des prises de décision par écrit.

Pour prévenir et pour limiter la circulation du Coronavirus, une loi du 20.05.2020 permet la tenue des réunions et la prise de décisions des comités d'entreprises à distance à l'aide de moyens techniques, toujours à condition de respecter la confidentialité des réunions et la possibilité des membres d'échanger leurs avis et de prendre une décision libre et renseignée, et de contrôler la présence des participants sous forme écrite.

7. COVID-19 : Extension de la durée de l'allocation au chômage

Le 29.04.2020, le gouvernement allemand a voté un projet de loi portant, entre autres, prolongation de la durée du droit à l'allocation chômage de 3 mois pour les personnes dont le droit devrait expirer entre le 01.05.2020 et le 31.12.2020.

* * *

IMMOBILIER/DROIT DU BAIL

1. Prolongation des règles relatives à la limitation des loyers d'habitation à Berlin

Suite à la loi adoptée par le parlement allemand le 14.02.2020, portant prolongation des règles relatives à la limitation des loyers d'habitation, le Sénat de Berlin a déclaré, par Règlement du 19.05.2020, toute la ville comme zone géographique dans laquelle les loyers devront être limités. Pendant d'autres 5 ans, les loyers seront donc limités à 110% du loyer moyen dans le quartier concerné. Ce Règlement sera applicable jusqu'à la fin mai 2025.

2. Répartition du courtage immobilier

Le 05.06.2020, le législateur a voté une loi relative à la répartition du courtage immobilier dont l'acheteur de devra supporter plus que la moitié. L'acheteur ne devra payer sa partie qu'après réception d'une preuve de paiement de la part du vendeur. Lorsque les deux parties mandatent ensemble un courtier en commun accord, elles supporteront son courtage à 50% chacune.

Il est également prévu que le contrat de courtier immobilier devra être conclu par écrit.

L'entrée en vigueur de la loi est prévue 6 mois après sa promulgation.

3. COVID-19 : Sursis d'exécution

Par jugement du 26.03.2020, le TGI de Berlin a décidé que le sursis d'une expulsion devra être accordé en raison de la crise du Coronavirus au moins jusqu'au 30.06.2020.

Dans cette affaire, le Tribunal d'instance de Berlin-Mitte avait condamné un locataire à restituer les locaux habités jusqu'au 31.03.2020.

Dans le cadre de son appel contre cette décision, le locataire avait demandé la prolongation du délai d'expulsion jusqu'au 30.06.2020 en raison de la crise du Coronavirus qui ne lui

permettrait pas de retrouver un nouvel appartement avant cette date.

Le TGI de Berlin lui donnait raison en se référant à la fois à la situation tendue du marché locatif à Berlin et aux mesures de prévention et de limitation de la circulation du Coronavirus qui rendaient impossible pour le locataire de retrouver un nouveau logement avant le 31.03.2020. D'une manière générale, le tribunal se prononce pour un sursis des expulsions prononcées jusqu'au moins au 30.06.2020.

COVID-19 : AIDES FINANCIÈRES

1. Aides Étatiques

Le gouvernement allemand a mis en route un certain nombre d'aides et de mesures pour les particuliers et les entreprises touchés par les mesures de prévention et de limitation de la circulation du Coronavirus :

- allègement temporaire des formalités et délais des assemblées générales et de la prise de décisions au sein des sociétés commerciales et civiles ;
- suspens de l'obligation de déposer le bilan d'une société en cas de surendettement ou d'insolvabilité jusqu'au 30.09.2020, sauf si l'insolvabilité n'est pas une conséquence du Coronavirus ou si la société n'a plus de perspective d'assainissement ;
- mise à disposition d'aides financières pour l'industrie de la culture et de la création ; ces aides viendront compléter les différents programmes de soutien financier régionaux ;
- allègement des règles de calcul de l'aide sociale (ALG II) ;
- allègement des conditions d'accès aux crédits de la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) et mis en place de nouveaux programmes

de soutien financier pour les entreprises en difficulté ;

- modification des règles de calcul et de paiement dans l'assurance sociale des artistes (Künstlersozialversicherung) ;
- moratoire portant sur les dettes fiscales et adaptation des avances pour les entreprises en difficultés ;
- limitation du droit de résiliation du bailleur en cas de retard dans le paiement des loyers ;
- allègement des conditions d'accès aux subventions de chômage partiel (v. supra) ;
- aide financière aux PME et aux artisans pour la création de places de travail en home office ;
- allègement pour des débiteurs, notamment des consommateurs, de refuser ou d'échelonner leurs paiements sur une dette contractuelle.

2. Indemnités pour garde d'enfants

Par loi du 27.03.2020, le parlement allemand a étendu le droit à indemnisation en cas de confinement à des personnes qui subissent une perte de revenu en raison de la fermeture des crèches et des écoles. Les personnes qui doivent par conséquent garder eux-mêmes leurs enfants à la maison et ne peuvent donc pas travailler ont droit à une indemnisation de 67% de la perte de revenu subie, plafonné à 2.016,00 EUR par mois calendaire. Ce droit à indemnité est accordé pour une durée totale de 20 semaines, vacances scolaires exclues. A la demande du service compétent, ainsi que de l'employeur, le demandeur doit justifier de l'impossibilité de (faire) garder ses enfants ailleurs.

L'indemnité est versée aux salariés par leurs employeurs et ensuite remboursée à ceux derniers par le service compétent ; à Berlin, ce service est assuré par la *Senatsverwaltung für Finanzen* (Entschaedigung@senfin.berlin.de) qui met à la disposition sur son site web un formulaire (<https://www.berlin.de/sen/finanzen/presse/nachrichten/artikel.908216.php>) qui ne semble cependant pas encore être adapté à cette nouvelle disposition légale.

3. Flexibilité relative aux allocations parentales

Par une réglementation rétroactive au 01.03.2020, les parents en congé parental ont la possibilité d'ajourner les mois pour lesquels ils avaient demandé des allocations parentales. Des

réductions de salaire en raison de la crise n'auront pas d'impact sur le calcul des allocations parentales.

4. Baisse temporaire de la TVA

Le 05.06.2020, le législateur a voté une loi portant baisse de la TVA dans la gastronomie de 19% à 7%, à l'exception de boissons. Cette baisse s'appliquera à partir du 01.07.2020 et jusqu'au 30.06.2021.

Il a également été voté une baisse générale temporaire des taux de TVA de 19% à 16%, et de 7% à 5% à partir du 01.07.2020 et jusqu'au 31.12.2020.

Nous sommes un cabinet d'avocats franco-allemand implanté à Berlin dont la vocation est le conseil juridique et fiscal aux entreprises et particuliers français ou francophones sur le marché allemand.

Avertissement légal

Cette lettre diffuse des informations juridiques et fiscales à caractère général destinées à aider les entreprises françaises et francophones sur le marché allemand. Nous nous efforçons de présenter des informations correctes et corrigerons, le cas échéant, les éventuelles erreurs qui pourraient nous être signalées. Toutefois, les informations contenues dans cette lettre ne constituent en aucune manière un conseil personnalisé susceptible d'engager, de quelque manière que ce soit, la responsabilité de l'auteur.

Titularité des droits

Cette lettre d'information est la propriété du Cabinet. Toute reproduction et/ou diffusion, en tout ou partie, par quelque moyen que ce soit est interdite sans autorisation préalable. Toute infraction constitue un acte de contrefaçon engageant les responsabilités civile et pénale de leur auteur.

Abonnement / Téléchargement

Vous pouvez télécharger cette lettre ainsi que consulter nos archives gratuitement depuis notre site Internet www.avolegal.de sous publications/Lettre Allemagne. Vous trouverez également un formulaire d'inscription sur notre liste de distribution.

Directeur de la publication

Konstanze Brieskorn